

адаптації національного законодавства до законодавства Європейського Союзу [Текст] : монографія. – К. : НДІ ППП НАПрН України, 2010. – 288 с.

2. Черняк О. Ю. Цивільно-правовий статус споживача у контексті адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу [Текст] : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03. – К., 2011. – 230 с.

3. Про деякі питання практики вирішення спорів, пов'язаних із захистом прав інтелектуальної власності : Постанова Пленуму Вищого господарського суду України від 17 жовтня 2012 року № 12 [Електронний ресурс] Верховна Рада України. Офіційний веб-портал. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0012600-12>.

4. Жайворонок Т. Є. Аналіз судової практики з розгляду цивільних справ про захист прав споживачів (2009-2012 рр.) [Електронний ресурс] / Т. Є. Жайворонок. Верховний Суд України. Інформаційний сервер. – Режим доступу : <http://www.scourt.gov.ua/clients/vs.nsf/3adf2d0e52f68d76c2256c080037bac9/cf16b389fdf2aaeac2257b25004550d7?OpenDocument>.

5. Council Directive 85/577/EEC of 20 December 1985 to protect the consumer in respect of contracts negotiated away from business premises [Text] // Official Journal. – L 372. – 31.12.1985. – P. 31–33.

6. Бареттини К. Регулирование прямых продаж в европейском законодательстве [Текст] / К. Бареттини // Регулирование прямых и дистанционных продаж в Европейском Сообществе и России : рабочие материалы. – М. : СПРОС КонфОП, 1999. – С. 9–36.

7. Directive 2002/22/EC of the European Parliament and of the Council of 7 March 2002 on universal service and users' rights relating to electronic communications networks and services (Universal Service Directive) [Text] // Official Journal. – L 108. – 24. 04. 2002. – P. 51 – 77.

8. Directive 97/66/EC of the European Parliament and of the Council of 15 December 1997 concerning the processing of personal data and the protection of privacy in the telecommunications sector // Official Journal. – L 24. – 30. 01. 1998. – P. 1–8.

УСЛОВИЯ ТРУДА КАК ЗНАЧИМЫЙ ЭЛЕМЕНТ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТВОРЧЕСТВА

И. БОГДАН,
аспирант кафедры трудового права и права социального обеспечения
Киевского национального университета имени Тараса Шевченко

SUMMARY

The article deals with the overall situation of legal ensuring of creativity in labor relations through setting appropriate and sufficient conditions for this work. It is noted the existence of artist discrimination by the character of labor. It is established that to provide the proper and sufficient working conditions for professional artists is the employer's duty. In its turn, providing the conditions for creativity of amateur employees is the right of the employer and can be stipulated in order to stimulate creativity during the execution of work. Offered to provide in labor legislation a minimum level of guarantees as to the working conditions of artists, and to amateur employees for whom creativity is an expression of a subjective right.

Key words: working conditions, creative employee, discrimination, freelance.

* * *

В статье исследуется общее состояние правового обеспечения творчества в трудовых отношениях путем установления надлежащих и достаточных для этого условий труда. Отмечается о наличии дискриминации творческих работников по характеру труда. Установлено, что для работодателя является обязанностью обеспечивать надлежащие и достаточные условия труда для профессиональных творческих работников. В свою очередь, обеспечение условий для проявления творчества работниками-любителями является правом работодателя и могут быть установлены с целью стимулирования творчества при выполнении работы. Предлагается в законодательстве о труде предусмотреть минимальный уровень гарантий условий труда как для творческих работников, так и для работников-любителей, для которых проявление творчества является субъективным правом.

Ключевые слова: условия труда, творческий работник, дискриминация, фриланс.

Вступление. Понятие «творчество» является универсальным, что дает возможность рассматривать его содержание в трудо-правовом аспекте.

Суть такого подхода заключается в том, что творчество следует определять как группу общественных отношений, которая, в частности, включает в себя: 1) отношения, связанные с правовым обеспечением реализации способности к творчеству субъектами трудовых отношений; 2) отношения, возникающие по поводу реализации субъектами трудовых отношений субъективного права на творчество и/или выполнения юридической обязанности творить; 3) отношения, связанные с правовым регулированием условий создания интеллектуальных творческих трудовых достижений работника [1, с. 67]. Кроме того, в эту группу отношений следует добавить группу отношений, которые также связаны с использованием таких достижений различными лицами.

Определение «творчества» в качестве круга общественных отношений соответствует методологической традиции, которая иллюстрируется тезисом А. И. Процевского о том, что необходимым условием проявления и существования труда являются общественные отношения, при которых и осуществляется процесс труда [2, с. 15].

Справедливость такого подхода и для определения условий творчества является очевидной. Во-первых, очевиден общественный характер творчества как труда, как деятельности, которая

проистекает в определенных условиях. Во-вторых, творчество как разновидность труда предполагает достижение конкретных общественно-значимых результатов.

И чем конкретнее ожидание результата, тем значительнее связь с ними условий их достижения и тем очевиднее те условия труда, которые необходимы для их достижения. Иными словами, творческий результат предполагает специальные средства его достижения.

Непосредственным специальным средством правового обеспечения



творчества как содержания трудовых отношений является установление необходимых для этого условий труда как для профессиональных творческих работников, так и для работников-«любителей» в творчестве.

Актуальность данной статьи обусловлена прежде всего необходимостью обеспечить работника необходимыми и надлежащими условиями труда для осуществления творчества. Отсутствие надлежащих условий труда создает работнику препятствия в реализации возможности воплотить свои творческие возможности (в итоге реализовать субъективное право на творчество), а значит выполнить трудовую функцию, предусмотренную трудовым соглашением.

В доктринальном плане это приводит к случайному и неоднозначному толкованию понятий «творческий работник», «право на творчество» и др., к противоречивому применению норм гражданского права, хозяйственного права, административного права к регулированию трудовых отношений, определению правового статуса субъектов творческого процесса, что в итоге лишает последних гарантий, предусмотренных трудовым законодательством.

Состояние исследования. Условия труда анализировались как российскими, так и украинскими учеными, такими как Л. Ю. Бугров, Ф. Громов, А. М. Лушников, М. В. Лушникова, Т. В. Парпан, О. Т. Панасюк, П. Д. Пилипенко, А. И. Процевский, Г. Черкасов, В. И. Щербина и др.

Относительно систематизации и анализа условий труда творческих работников, то они также были предметом исследования ученых-трудовиков: А. Ю. Антоновой, Ю. Б. Волегова, Ю. В. Леденёва, Н. М. Орловой, Л. Ю. Бугрова, С. С. Худяковой, Ю. В. Варламова, Гонцова Н. И., С. М. Кудрина, Ю. В. Васильевой, Н. С. Михайловой, С. Г. Воронцова, И. М. Басаргина, Р. А. Каримовой, С. В. Аристовой, И. В. Лагкуевой.

В доктрине трудового права Украины на сегодня нет единого комплексного исследования особенностей правового обеспечения творчества в трудовых отношениях.

Изложение основного материала. Парадоксом теории трудового права

является то, что процесс труда находит выражение в самостоятельном объекте - условиях труда, под которыми чаще всего подразумевают лишь физический (технический, технологический) аспект процесса труда, оставляя в стороне же остается его социальная форма. Такой подход в науке трудового права признается как «узкий».

Термин «условия труда» определяется в трудовом праве в узком и широком значении.

Так, Т. В. Парпан отмечает, что в юридической науке 60-х годов прошлого века понятием «условия труда» охватывалось как объем работ, так и ее распределение (изменения), физическая нагрузка, противопоказания по состоянию здоровья (горячие цеха, подземные работы, работы во влажном помещении или при низкой температуре и др.). По сути, речь шла о конкретных обстоятельствах, в которых работает работник, то есть об «условиях работы» [3, с. 14-16].

Альтернативой ему является «широкий» подход. Так, по мнению А. И. Процевского, в трудовом праве понятие «условия труда» должно применяться исключительно в широком смысле и охватывать различные элементы производственной и социально-психологической атмосферы на предприятиях, в учреждениях, организациях. Его нельзя сводить к охране труда, техники безопасности, исправного состояния машин, надлежащего качества инструментов и материалов, своевременного их представления и т. п. Это понятие воспроизводит более общий смысл. Оно шире понятия «охрана труда», поскольку включает права и обязанности работников, режим труда и отдыха, оплату труда, формы поощрения, виды премирования, возможности продвижения по работе, улучшение жилищных условий, то есть все то, с чем работник «сталкивается в процессе трудовой деятельности» [4, с. 205].

Л. Ю. Бугров, С. С. Худякова, Ю. В. Варламова, М. И. Гонцова считают, что условия труда включают пять групп факторов, охватывающих основные стороны процесса труда: 1) организационные формы функционирования рабочей силы; 2) социально-психологические условия проявления и развития личности; 3) техническую

оснащенность труда; 4) санитарно-гигиенические условия внешней трудовой среды; 5) эстетическое состояние процесса труда [5, с. 63].

В. И. Щербина в обоснование использования широкого понимания «условий труда» в трудовых отношениях утверждает, что такой подход имеет под собой юридическую основу. Так, согласно части 4 статьи 43 Конституции Украины (далее – КУ) каждый имеет право на надлежащие, безопасные и здоровые условия труда.

Во-первых, речь идет о выполнении работодателем требования статей 88 и 153 Кодекса законов о труде Украины (далее – КЗоТ), определяющих такую категорию как «нормальные условия труда» через перечень обстоятельств и факторов, обеспечивающих работнику возможность реально выполнять работу, обусловленную трудовым договором.

Во-вторых, безусловно, работодатель должен выполнять обязанности, предусмотренные статьей 141 КЗоТ относительно правильной организации труда работников и создание условий для роста производительности труда.

В-третьих, нормы труда установленные работодателем соответствуют критериям, определенным частью 3 статьи 85 КЗоТ, и установленные для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Кроме того, работодатель обязан: ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором, определить работнику рабочее место, обеспечить его необходимыми для работы средствами, проинструктировать работника по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охраны [6, с. 134].

Исследуя содержание понятий «условия работы» и «условия труда», Л. Ю. Бугров отмечал, что в качестве условий труда фигурируют правила (требования), по охране труда, порядок выполнения трудовой функции, объема работы и т. п., а условиями работы будет их реальное воплощение в том или ином процессе труда [7, с. 48].

Таким образом, понятие «условия работы» характеризует исключительно определенные производственные условия труда работника и относится

к понятию «условия труда» как часть и целое соответственно.

При этом для целей настоящей статьи под условиями труда понимается вся совокупность факторов, влияющих на выполнение работником своей трудовой функции от социальных до производственных, т.е. в самом широком значении.

Среди актуальных задач, которые выявляют проблемность вопроса об условиях труда, следует выделить как самостоятельную задачу правового регулирования условий труда, необходимых и достаточных для проявления работником творчества. При этом следует обратить внимание на то, что проявление творчества работником обуславливается собственно содержанием давно устоявшихся социальных связей, наличие которых через свою очевидность, воспринимается как аксиома.

Во-первых, люди делают инвестиции в самих себя, когда посещают школу, получают специальную профессиональную подготовку, получают практические профессиональные навыки, развивают свои способности, в том числе и творческие.

Во-вторых, сам факт творчества, как и его результат, является желанной и общественно полезной деятельностью, свидетельством чего может служить государственный заказ при организации работы творческих коллективов, проведение научных исследований по определенной теме, проведение международных конференций, предоставление грантов на реализацию проектов и т.д. Воплощение полученного результата таких заказов происходит опять-таки в обществе и для удовлетворения требований общества.

В-третьих, общество так или иначе пытается обеспечить инфраструктуру творчества, то есть весь необходимый спектр государственных и частных учреждений и организаций, которые обеспечивают развитие и поддержку всех стадий творческого процесса (школы, университеты, научно-исследовательские центры, лаборатории, библиотеки, общественные фонды, творческие союзы, международные организации и т.д.).

В-четвертых, общество способствует творческому процессу не только через обеспечение его инфраструктурой, но и создавая благоприятную соци-

альную обстановку, повышая престиж творческих профессий, стимулируя творческое отношение к труду, обеспечивая необходимые бытовые условия субъектам творчества.

В-пятых, общество создало механизмы защиты субъекта творчества и результат творчества, осознавая его ценность для общества в целом [8, с. 39-44].

Социальные связи обуславливают наличие творчества, а правовое регулирование с помощью норм определяет конкретные организационно-правовые формы творчества через механизм их реализации и защиты.

Существующее законодательство фактически не имеет четкости в установлении разницы между «творческим работником» и работником в обычном смысле. Необходимость подобной четкости определяется связью с теми условиями труда, которые соответственно статусу работника должны обеспечиваться.

Нормативное определение понятия «профессиональный творческий работник», предусмотренное в ч. 2 ст. 1 Закона Украины «О профессиональных творческих работников и творческих союзах», определяется как лицо, осуществляющее творческую деятельность на профессиональной основе, результатом которой является создание или интерпретация произведений в сфере культуры и искусства, публично представляет такие произведения на выставках, путем публикации, сценического исполнения, кино-, теле-, видеопоза и тому подобное и/или является членом творческого союза, и/или имеет государственные награды за деятельность в сфере культуры и искусства.

В соответствии с пунктом 1 раздела I «Рекомендаций о положении творческих работников», принятых Организацией Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО) от 27 октября 1980 г., к творческим работникам относится любое лицо, которое создает или интерпретирует произведения искусства, участвуя таким образом, в их воссоздании, которое считает свою творческую деятельность неотъемлемой частью своей жизни, которое, таким образом, содействует развитию искусства и культуры и которое призна-

но или требует признания в качестве творческого работника, независимо от того, связано оно или нет какими бы то ни было трудовыми отношениями и есть ли оно или нет членом какой-либо ассоциации.

По мнению Р. А. Каримовой и Н. М. Саликовой, предоставленное в Рекомендациях ЮНЕСКО определение не является удачным поскольку излагается через тавтологию. По существу, в качестве творческого работника выступает любое лицо, которое занимается творческой деятельностью. При этом понятие «творческой деятельности» остается не раскрытым, равно как и понятие «произведение в сфере культуры и искусства». Значительно усложняет восприятие понятия «творческий работник» использование словосочетаний наподобие «лицо, которое считает свою творческую деятельность неотъемлемой частью своей жизни», которые не несут в себе юридического значения.

При этом ученые Р. А. Каримова и Н. М. Саликова справедливо отмечают, что подобного характера недостатки присущи для многих международных актов и, вероятно, обусловлены недостатками перевода [9, с. 142-146].

Анализ и сравнение указанных нормативных положений позволяет сделать следующие выводы.

Положения международных норм являются более универсальными в вопросе отнесения работника к категории «творческих» и устанавливает гарантии, предусмотренные в трудовом законодательстве для всех работников, независимо от того на каком правовом основании лицо выполняет работу, что по своему содержанию является творчеством, признавая за ней статус творческого работника.

Необходимость такой гибкости в правовом регулировании обусловлена развитием тенденции, которая господствует, воспринимать понятия «творчество» и «труд» как взаимоисключающие и противоположные друг другу явления, при этом игнорируется социальная природа этих явлений.

Как правило, лицо, которое относит себя к творческому работнику, по своему заблуждению или бессилию, соглашается на статус «свободного художника», деятельность которого сознательно не регулируется нормами трудового пра-



ва, а следовательно и не может быть защищена трудо-правовыми средствами.

Следовательно, среди довольно «стандартных» условий труда творческого работника, к которым фактически сводится договоренность с работодателем, можно выделить: 1) нестабильную/неполную занятость; 2) совмещение разных профессий, специальностей или несистематичность оплаты труда; 3) труд без заключения договора или на основании гражданско-правовых договоров; 4) отсутствие социального обеспечения; 5) самостоятельность в определении режима труда; 6) организационную отделенность от других работников [10] и тому подобное.

В свою очередь, труд «нетворческого» работника противопоставляется «творческому» и имеет следующие признаки: 1) постоянный характер; 2) труд на основании трудового договора; 3) работник, как правило, выполняет работу в пределах одной трудовой функции; 4) работник подлежит внутреннему трудовому распорядку; 5) включенный в трудовой коллектив; 6) регулярная оплата труда; 7) уплата работодателем отчислений на социальное обеспечение работника; 8) распространение государственных гарантий и пр.

Отсутствие правового обеспечения надлежащими условиями труда творческих работников привело к развитию такого явления, как «фриланс», так сказать, индивидуальной трудовой деятельности, которое еще не регламентировано, но является востребованным через наличие очевидных преимуществ.

В частности, для фрилансера преимуществом является возможность создать максимально удобные условия труда, график работы, персонализировать рабочее место, одежду, температурный режим и тому подобное. Для работодателя фриланс предоставляет возможность платить лицу только за выполненную работу, а не за количество часов, в течение которых работник находился на рабочем месте, использование фрилансеров дает возможность работодателю привлекать специалистов высшего класса из разных сфер деятельности, экономя при этом на обеспечении рабочего места для работника [11].

Однако такое положение вещей

ведет к дискриминации работников по характеру труда, а, соответственно, создает самостоятельное направление правового регулирования труда творческих работников.

Основаниями для возникновения трудовых отношений с творческим работником могут быть как трудовой договор, так и заключаемые при этом авторский договор, договор подряда или договор о предоставлении услуг и тому подобное.

Соответственно, в договорах творческий работник может именоваться как «работник», «автор», «исполнитель», «физическое лицо-предприниматель»

Согласно статье 6 Закона Украины «О профессиональных творческих работниках и творческих союзах», профессиональный творческий работник может иметь статус как наемного работника, так и лица, которое не работает по найму.

Другими словами лицо может получить статус творческого работника на основании факта заключения трудового, гражданского, хозяйственного договора, или факта фактического выполнения трудовой функции при отсутствии любого из договоров.

Ключевым моментом является то обстоятельство, выполняет ли лицо работу определенного рода за соответствующей профессией, специальностью, квалификацией или нет. При этом второстепенное значение приобретает форма выражения других признаков трудовых отношений, так как сам вопрос о выполнении трудовой функции уже предоставляет этому лицу статуса работника.

С учетом содержания абзаца 4 статьи 24 КЗоТ, в соответствии с которым трудовой договор считается заключенным и тогда, когда приказ или распоряжение не были выданы, но работник фактически был допущен к работе и, учитывая положение статьи 9 КЗоТ о том, что условия договоров о труде, ухудшающих положение работников сравнительно с законодательством Украины о труде, являются недействительными, можно сделать соответствующий вывод.

Лицо, которое профессионально занимается творчеством, всегда является работником, независимо от основания возникновения трудовых отношений,

а следовательно, владеет общим объемом прав и обязанностей, который имеет работник согласно законодательству о труде.

Следует различать условия труда профессиональных художников, которые постоянно осуществляют творческую деятельность, и работников-любителей в творчестве, осуществляющих свою деятельность нерегулярно.

Для работодателя является обязанностью должным образом обеспечивать условия труда для профессиональных работников. В свою очередь, обеспечение условий творчества для работников-аматоров является правом работодателя и могут быть установлены с целью стимулирования творчества при выполнении работы.

С целью конкретизации и детализации статьи 41 КУ, которая предусматривает право каждого владеть, пользоваться и распоряжаться своей собственностью, результатами своей интеллектуальной, творческой деятельности, а также статьи 54 КУ, которая гарантирует гражданам свободу литературного, художественного, научного и технического творчества, защита интеллектуальной собственности, их авторских прав, моральных и материальных интересов, возникающих в связи с различными видами интеллектуальной деятельности, в законодательстве о труде должен быть прописан минимальный уровень гарантий условий труда для творческих работников, а также для работников, для которых проявление творчества является их субъективным правом.

Выводы. Таким образом, основываясь на базовой аксиоме трудового права [12, с. 201] и учитывая особенности творческого труда, следует признать необходимость их специального правового регулирования. Именно это позволит реализовать сущность, а, соответственно, определить значение условий труда при реализации субъективного права на творчество (при реализации потребности работника в творчестве, основанной на его способностях).

Список использованной литературы:

1. Богдан І. А. Поняття «творчість»



як категорія трудового права //Юридична Україна. – 2012. – № (113)2012. – С. 61–68.

2. Процевский А. И. Предмет советского трудового права. – М. : Юрид. лит., 1979. – 224 с.

3. Парпан Тетяна Валеріївна. «Істотні умови трудового договору» : дис. ... к. ю. н.; 12.00.05. – Львів 2004. – 203 с.

4. Трудове право : підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін.; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.

5. Бугров Л. Ю., Худякова С. С., Варламова Ю. В., Гонцов Н. И. Творчество и трудовое право / Под ред. Л. Ю. Бугрова – Пермь : Изд. Пермского университета, 1995 г. – 132 с.

6. Щербина В. І. Трудове право України : підручник / за ред. В. С. Венекітова. – К. : Істина, 2008. – 384 с.

7. Бугров Л. Ю. Советское законодательство о переводах на другую работу (Некоторые вопросы развития). – Красноярск, 1987. – 165 с.

8. Бугров Л. Ю., Худякова С. С., Варламова Ю. В., Гонцов Н. И. Творчество и трудовое право / Под ред. Л. Ю. Бугрова – Пермь : Изд. Пермского университета, 1995 г. – 132 с.

9. Каримова Р. А., Саликова Н. М. Понятие «творческие работники»: проблемные вопросы // Вестник Пермского университета. – Серия: Юридические науки. – № 1 (7). – Пермь : Изд-во Перм. ун-та, 2010. – С. 142–146.

10. Евгения Абрамова Условия труда творческих работников: итоги проекта от 30.09.2012 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://polit.ru/article/2012/09/30/altvorrabotnyki/>.

11. Понятие «фрилансер» Материалы из Википедии [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D1%80%D0%B8%D0%BB%D0%B0%D0%BD%D1%81%D0%B5%D1%80>.

12. Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці та соціального забезпечення : тези доповідей та наукових повідомлень учасників III Міжнародної науково-практичної конференції, 7-8 жовтня 2011 р. / За ред. к. ю. н., доц. В. В. Жернакова. – Харків : Кросроуд, 2011. – 540 с.

СОСТАВ КОРПОРАТИВНЫХ ОТНОШЕНИЙ

М. БОГУШ,

аспирант кафедры хозяйственного права
Киевского национального университета имени Тараса Шевченко

SUMMARY

The present article deals with the issues of corporate relations based on their structure, which includes subjects, the object and the content. The author analyzes different theoretical approaches, the legislation of Ukraine and foreign countries on the basis of which the author presents his point of view on the corporate relations structure. Defended the view about the fact that among the founders of the corporation arise purely relations of obligation. Argued the existence of subjective rights from corporate governance and control of the corporation, officers, and its adjacency to the concept of «corporate rights in a subjective sense».

Key words: corporate relations, corporation, structure, subjects, object, subject corporate law.

* * *

В статье исследуется проблематика корпоративных отношений с точки зрения их состава: субъекты, объект и содержание. Анализируются существующие теоретические подходы, законодательство Украины и зарубежных стран, на основании чего предлагается авторское понимание корпоративных отношений с точки зрения их состава. Отстаивается точка зрения касательно того, что между учредителями корпорации возникают чисто обязательственные отношения. Аргументируется наличие субъективного корпоративного права у органов управления и контроля корпорации, должностных лиц и его смежность с понятием «корпоративные права в субъективном смысле».

Ключевые слова: корпоративные отношения, корпорация, состав, субъекты, объект, содержание, субъективное корпоративное право.

Постоянная эволюция юридической науки и доктрины хозяйственного права является движущей силой, влияющая на направленность научных взглядов относительно сложной комплексной проблемы корпоративных отношений.

Целью данной статьи является выяснение правовой природы корпоративных отношений с точки зрения их состава (структуры). Для достижения этой цели поставлены следующие задачи: исследовать субъектный состав корпоративных отношений, их объект и юридическое содержание; предложить собственное понимание «субъективного корпоративного права» и корпоративных отношений.

Актуальность исследования проблемы корпоративных отношений объясняется отсутствием четкого нормативного определения данной категории на уровне законодательства, а лишь фрагментарного определение определенных их признаков.

Среди ведущих как отечественных, так и зарубежных ученых, занимавшихся исследованиями проблемы корпоративных отношений, являются: М. М. Агарков, У. Э. Батлер, А. Г. Бобков, А. С. Васильев, О. М. Винник, О. Гирке, Н. С.

Глусь, В. А. Гуреев, Г. Л. Знаменский, Т. В. Кашанина, П. П. Цитович, Г. Ф. Шершеневич, Е. В. Щербина и другие.

Изложение основного материала исследования. В теории права, традиционно, под составом (содержанием, структурой) любых правовых отношений, в том числе и корпоративных, понимают единство трех составляющих (элементов): субъекты, объект и содержание таких отношений [1, с. 511-513]. Анализ в данной статье очертил корпоративными отношениями, возникающими в организационно-правовой форме хозяйственного общества – объединение капиталов (акционерное общество, далее – «АО»), общество с ограниченной ответственностью, далее – «ООО» и общество с дополнительной ответственностью, далее – «ОАО»), которые обобщенно назовем «корпорациями».

Среди ученых отсутствует единая точка зрения относительно субъектно-